

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



VULNERACIÓN AL DERECHO A LA IGUALDAD EN
EL RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO
DE SERVICIOS

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Mery Lisbeth Gutierrez Yalico
Pedro Wilder Torres Paulet

ASESOR:

Julio Santiago Solis Gozar

LIMA - PERÚ

2012

Dedicatoria:

*Está dedicada a nuestros
padres, quienes nos impulsan a
ser mejores día con día.*

Agradecimiento:

Gracias a todos aquellos quienes nos dedicaron un poco de su tiempo, por lo que fue posible realizar este trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Derecho, sección de Pregrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis, la misma que nos otorgara el título de Abogado, presentamos el trabajo de investigación correlacional denominado: “La Vulneración al Derecho a la Igualdad en el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios”.

En el trabajo mencionado trata sobre la indefensión al cual se hallan aquellas personas que están sujetos al régimen de Contratación Administrativa de Servicios, puesto que están inmersos de sufrir despidos injustificados. Asimismo, no pueden ejercer con libertad su derecho a la sindicalización y a la huelga, por temor a ser despedidos o simplemente que no se les renueve su contrato, a la diferenciación de trato que existe entre los trabajadores CAS, frente a los otros regímenes laborales, pese a que cumplen las mismas labores, se les ve recortados sus derechos laborales. Creemos que quienes se hallaban bajo la modalidad contractual SNP y después de unos años pasaron a ser CAS, deben de ser repuestos, ya que se les estaría desnaturalizando su contrato laboral por principio de la primacía de la realidad. Por lo que, quienes se hallen laborando bajo el régimen CAS, deberían de reconocérseles todos sus derechos laborales, ya que, cumplen las mismas labores que los otros regímenes laborales, hacen exactamente lo mismo y son tratados de forma distinta. Somos de la convicción que en un Estado de derecho debe de imperar el respeto a las leyes, ya sean internacionales (tal es el caso de los convenios suscritos por Perú con la OIT) o nacionales (haciendo referencia a los derechos laborales y constitucionales). No hay que olvidar que quien tiene el deber porque se cumplan toda clase de derechos es el propio Estado, sin embargo, crea leyes que vulneran derechos justificándose que se cuenta con el presupuesto adecuado para realizar una contratación debida, no obstante, se pudieron adoptar otros tipos de medidas como a continuación lo veremos. Estamos seguros que al leerse este trabajo de

investigación cambiara su percepción acerca de los trabajadores que se encuentran laborando bajo el régimen CAS.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Atentamente.

Los Autores.

ÍNDICE

| | |
|---------------------|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Presentación..... | iv |
| Índice..... | vi |
| Resumen | xv |
| Abstract..... | xvi |
| Introducción | xvii |

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

| | |
|---|----|
| 1.1.- Planteamiento del Problema..... | 1 |
| 1.2.- Formulación del Problema..... | 3 |
| 1.2.1.- Pregunta General | 4 |
| 1.2.2.- Preguntas Específicas | 4 |
| 1.3.- Objetivos de La Investigación..... | 4 |
| 1.3.1.- Objetivo General..... | 4 |
| 1.3.2.- Objetivos Específicos | 4 |
| 1.4.- Justificación | 5 |
| 1.4.1.- Justificación Práctica | 5 |
| 1.4.2.- Justificación Teórica | 6 |
| 1.4.3.- Justificación Metodológica..... | 7 |
| 1.4.4.- Justificación Legal | 10 |
| 1.4.5.- Desde el Punto de Vista Profesional | 12 |
| 1.5.- Delimitación | 12 |
| a) Delimitación Temporal:..... | 12 |
| b) Delimitación Espacial: | 12 |
| 1.6.- Hipótesis..... | 13 |
| 1.6.1.- Hipótesis General | 14 |
| 1.6.2.- Hipótesis Específica | 14 |
| 1.7.- Variables..... | 14 |
| 1.7.1.- Variable Independiente..... | 15 |
| 1.7.2.- Variable Dependiente | 15 |
| 1.7.3.- Variable Interviniente | 15 |
| 1.8.- Operacionalización | 15 |
| 1.9.- Indicadores | 21 |

| | |
|---|----|
| 1.10.- Metodología de la Investigación | 21 |
| 1.10.1.- Método Dogmático..... | 21 |
| 1.10.2.- Método de la Argumentación en la Investigación Jurídica..... | 22 |
| 1.10.3.- Método de la Interpretación en la Investigación Jurídica | 22 |
| 1.10.4.- Paradigma | 22 |
| 1.10.5.- Nivel..... | 23 |
| a) Nivel Descriptivo | 23 |
| b) Nivel Explicativo | 23 |
| c) Correlacional | 23 |
| d) Predictivo | 24 |
| 1.11.- Diseño | 24 |
| a) Diseño no experimental..... | 25 |
| b) Diseño transversal descriptivos..... | 25 |
| c) Diseño No probabilístico | 25 |
| 1.12.- Tipo de Investigación..... | 26 |
| 1.13.- Universo, Población y Muestra | 26 |
| 1.13.1.- Universo | 26 |
| 1.13.2.- Población..... | 27 |
| 1.13.3.- Muestra..... | 27 |
| 1.14.- Muestreo..... | 27 |
| 1.14.1.- No Probabilístico..... | 27 |
| 1.15.- Métodos De Investigación | 28 |
| a) Método Descriptivo..... | 28 |
| b) Método Inductivo | 28 |
| 1.16.- Análisis de datos | 28 |
| 1.17.- Técnicas e Instrumentos de recolección de datos..... | 28 |
| 1.17.1.- Técnicas | 28 |
| 1.17.2.- Instrumentos..... | 29 |

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| 2.- Marco Referencial | 29 |
| 2.1.- Antecedentes..... | 29 |
| 2.1.1- Antecedentes a nivel nacional | 29 |
| 2.1.2.- Antecedentes a nivel internacional | 39 |
| 2.2.- Marco Histórico..... | 41 |
| 2.2.1.- Inicio del Contrato de Servicios No Personales (SNP) | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.2.2.- Inicio del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios | 47 |
| 2.3.- Bases Teóricas – Doctrinarias..... | 50 |
| 2.3.1.- Los Derechos fundamentales | 50 |
| 2.3.1.1.- Teoría Liberal | 51 |
| 2.3.1.2.- Teoría de los Valores..... | 52 |
| 2.3.1.3.- Teoría Institucional | 52 |
| 2.3.1.4.- Teoría democrática funcional | 52 |
| 2.4.- Aplicación de los Derechos Constitucionales y Fundamentales en el Régimen CAS..... | 52 |
| 2.4.1.- La Dignidad Humana Constitución Política del Perú y su aplicación en el régimen CAS | 52 |
| 2.4.2.- La Constitución como norma Fundamental | 55 |
| 2.4.3.- Control de Constitucionalidad..... | 55 |
| 2.4.4.- Los Derechos Fundamentales de la Persona | 56 |
| 2.4.5.- La vulneración de los Derechos Fundamentales..... | 57 |
| 2.4.6.- El derecho a la igualdad en la Constitución Política del Perú y su aplicación en el régimen CAS..... | 57 |
| 2.4.7.- El límite al ejercicio de los Derechos Constitucionales y su aplicación en el régimen CAS..... | 61 |
| 2.4.8.- El derecho de irrenunciabilidad en materia laboral y su aplicación en el régimen CAS | 61 |
| 2.4.9.- El abuso del derecho y su aplicación en el régimen CAS..... | 62 |
| 2.4.10.- El principio de proporcionalidad se divide en los siguientes criterios... | 63 |
| a) La idoneidad de la medida | 64 |
| b) La necesidad de la medida | 64 |
| c) La proporcionalidad estricto sensu de la medida (o también denominada ponderación de la medida) | 64 |
| 2.4.11.- Test de igualdad o razonabilidad.- | 65 |
| 2.5.- Principios de la Relación Laboral | 73 |
| 2.5.1.- Principio de Continuación o Estabilidad..... | 73 |
| 2.5.2.- Principio de Irrenunciabilidad de Derechos | 75 |
| 2.5.3.- Principio de Primacía Constitucional | 77 |
| 2.5.4.- Principio de Primacía de la Realidad | 78 |
| 2.5.5.- Principio de Vinculación Laboral..... | 80 |
| 2.5.6.- Principios del Derecho al Trabajo..... | 82 |
| 2.6.- La Relación Laboral en el Contrato Administrativo de Servicios (DL. 1057) | 83 |

| | |
|--|-----|
| 2.6.1.- El carácter tuitivo del contrato de trabajo..... | 83 |
| 2.6.2.- Elementos esenciales que configuran una relación laboral | 83 |
| a) Prestación personal (intuito personae)..... | 84 |
| b) Subordinación | 84 |
| c) La Remuneración..... | 85 |
| 2.6.3.- Prestación del trabajo | 85 |
| 2.7.- Derechos que Rigen toda relación laboral..... | 86 |
| 2.7.1.- Derecho de Asociación y/o Sindicalización | 86 |
| 2.7.2.- Desnaturalización del Contrato de Trabajo..... | 86 |
| 2.7.3.- El trabajo en horas extras..... | 87 |
| 2.7.4.- La discriminación en el ámbito laboral y su aplicación en el régimen CAS | 88 |
| 2.7.5.- La Indemnización por Despido Arbitrario..... | 89 |
| 2.7.6.- Negociación Colectiva | 90 |
| 2.7.7.- Supuestos de Cuarta y Quinta categoría para efectos tributarios dentro de la relación laboral..... | 90 |
| 2.7.8.- Remuneración Mínima Vital (RMV) | 91 |
| 2.7.9.- Protección del despido arbitrario y su aplicación en el régimen CAS | 92 |
| 2.8.- Marco Conceptual..... | 93 |
| 2.8.1.- Compensación por Tiempo de Servicios | 93 |
| 2.8.2.- Constitución | 93 |
| 2.8.3.- Contrato de Trabajo..... | 94 |
| 2.8.4.- Convenio Colectivo..... | 95 |
| 2.8.5.- Decreto Legislativo | 95 |
| 2.8.6.- Decreto Legislativo N° 276 | 95 |
| 2.8.7.- Decreto Legislativo N° 728 | 96 |
| 2.8.8.- Derecho al Trabajo | 96 |
| 2.8.9.- Derogación | 97 |
| 2.8.10.- Descanso Vacacional o vacaciones | 97 |
| 2.8.11.- Despido | 97 |
| 2.8.12.- Dignidad | 98 |
| 2.8.13.- El Derecho..... | 98 |
| 2.8.14.- El Derecho Constitucional | 99 |
| 2.8.15.- Igualdad..... | 99 |
| 2.8.16.- Huelga | 100 |
| 2.8.17.- Indemnización | 100 |
| 2.8.18.- El horario de trabajo | 101 |

| | |
|---|-----|
| 2.8.19.- La Estabilidad laboral | 101 |
| 2.8.20.- La remuneración..... | 101 |
| 2.8.21.- Libertad sindical..... | 102 |
| 2.8.22.- Locación de Servicios..... | 102 |
| 2.8.23.- Remuneración | 103 |
| 2.8.24.- Sentencia..... | 103 |
| 2.8.25.- Subordinación..... | 103 |
| 2.8.26.- Trabajo | 104 |
| 2.8.27.- Vulnerabilidad..... | 104 |
| 2.8.28.- Jornada de Trabajo..... | 104 |
| 2.8.29.- El derecho al trabajo en la actividad pública..... | 104 |
| 2.8.30.- Glosario | 105 |

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--|-----|
| 3.1.- Análisis de fuente documental..... | 109 |
| 3.2.- Entrevistas de profundidad | 138 |
| a) Entrevista a Javier Neves Mujica y Oxal Víctor Avalos Jara | 139 |
| b) Entrevista a Paul Gonzales Trabajo y Omar Toledo Toribio | 148 |
| c) Entrevista a Jorge Luis Toyama Miyagusuku y Elmer Huamán Estrada | 161 |
| d) Entrevista a Carlos Ponce Rivera | 171 |
| 3.3.- Encuestas..... | 175 |
| 3.4.- Recolección de datos solicitados a la Municipalidad Metropolitana de Lima y las Municipalidades del Cono Norte de Lima | 190 |
| 3.4.1.- Municipalidad Metropolitana de Lima | 190 |
| a) Prestación de servicios el año 2010..... | 191 |
| b) Prestación de servicios el año 2011..... | 192 |
| c) Número de trabajadores cesados el 2010..... | 193 |
| d) Número de trabajadores cesados el 2011..... | 193 |
| e) Número de trabajadores cesados hasta mayo de 2012 | 194 |
| 3.4.2.- Municipalidad Distrital de Carabayllo..... | 195 |
| a) Tabla con respecto al número de trabajadores que laboran actualmente hasta julio de 2012..... | 196 |
| b) Otros datos proporcionados | 196 |
| 3.4.3.- Municipalidad Distrital de Comas | 197 |
| a) Trabajadores que laboran hasta la fecha de mayo de 2012 | 197 |

| | | |
|---|--|-----|
| b) | El número de trabajadores cesados hasta la fecha de mayo de 2012.. | 198 |
| c) | El número de trabajadores integrantes de sindicatos hasta la fecha mayo 2012, que se hallan bajo el DL. 276 | 199 |
| d) | El número de trabajadores integrantes de sindicatos hasta la fecha mayo 2012, que se hallan bajo el DL. 1057 | 200 |
| 3.4.4.- Municipalidad Distrital de Puente Piedra | | 201 |
| a) | Número de trabajadores que laboran actualmente | 201 |
| b) | Número de trabajadores que cesaron el año 2011 | 202 |
| c) | Número de trabajadores que cesaron el año 2012 | 203 |
| d) | Existe un único sindicato de trabajadores conformado por empleados y CAS..... | 204 |
| 3.4.5.- Municipalidad Distrital de Los Olivos | | 205 |
| a) | Número de trabajadores que se encontraron laborando hasta el mes de mayo 2012 | 206 |
| b) | Trabajadores cesados en el año 2012 hasta el mes de abril | 207 |
| c) | Número de trabajadores integrantes de sindicatos a la fecha de mayo de 2012..... | 208 |
| 3.5.- Marco Normativo | | 210 |
| 3.6.- Marco Comparado | | 217 |
| 3.7.- Discusión | | 222 |
| 3.7.1.-Análisis de Fuente Documental | | 222 |
| 3.7.2.- Encuesta Categoría Mixta | | 224 |
| 3.7.3.-Entrevista Semiestructurada de Profundidad – Entrevista a Expertos.. | | 225 |
| 3.7.4.-Marco Normativo | | 234 |
| 3.7.5.-Marco Comparado | | 235 |
| 3.8.- Conclusiones | | 236 |
| 3.9.- Recomendaciones | | 246 |
| 3.10.- Referencias bibliográficas..... | | 257 |
| 3.10.- ANEXOS..... | | 265 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|-----|
| Cuadro 1: Matriz de Operalización | 16 |
| Cuadro 2: Matriz de Operalización | 17 |
| Cuadro 3: Matriz de Operalización | 18 |
| Cuadro 4: Matriz de Operalización | 19 |
| Cuadro 5: Matriz de Operalización | 20 |
| Cuadro 6: La Ponderación del DL. N° 1057 | 68 |
| Cuadro 7: Diferencias entre los Regímenes laborales creadas por nuestro Estado antes de emitida la Sentencia de Inconstitucionalidad. | 69 |
| Cuadro 8: Diferencias entre los regímenes laborales creadas por nuestro Estado después de emitida la Sentencia de Inconstitucionalidad | 70 |
| Cuadro 9: Remuneración promedio mensual de los servidores públicos bajo el régimen CAS en los diversos grupos ocupacional | 72 |
| Cuadro 10: Ley N° 29849 que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales..... | 72 |
| Cuadro 11: Fuente Documental Lectura | 109 |
| Cuadro 12: Fuente Documental Exp. N° 00791-2009 (Moquegua) | 111 |
| Cuadro 13: Fuente Documental Exp. N° 2009-0097 (Moyobamba) | 113 |
| Cuadro 14: Fuente Documental Exp. N° 6508-2009 Tercera Sala Laboral de Lima | 115 |
| Cuadro 15: Fuente Documental Exp. N° 719-2010-BS (Segunda Sala Laboral Transitoria de Lima) | 118 |
| Cuadro 16: Fuente Documental Casación N° 00007-2012 (La Libertad) | 121 |
| Cuadro 17: Fuente Documental Casación N° 40-2012 (La Libertad) | 124 |
| Cuadro 18: Fuente Documental Exp. N°00002-2010-PI/TC..... | 127 |
| Cuadro 19: Fuente Documental Exp. N° 03818-2009-PA/TC | 130 |
| Cuadro 20: Fuente Documental Exp. N° 00145-2009-0-1801-JR-LA-09-BE (S) | 133 |
| Cuadro 21: Fuente Documental Expediente N° 01154-2011-PA/TC..... | 136 |
| Cuadro 22: Pliego de Preguntas para Entrevistas a Abogados..... | 138 |
| Cuadro 23: Entrevista a Javier Neves Mujica y Oxal Víctor Avalos Jara..... | 139 |
| Cuadro 24: Entrevista a Paul Gonzalo Paredes Palacios y Omar Toledo Toribio | 148 |
| Cuadro 25: Entrevista a Jorge Luis Toyama Miyagusuku y Elmer Huamán Estrada | 161 |
| Cuadro 26: Entrevista a Carlos Ponce Rivera | 171 |
| Cuadro 27: Encuesta, (Pregunta N° 1)..... | 177 |
| Cuadro 28: Encuesta, (Pregunta N° 2)..... | 179 |
| Cuadro 29: Encuesta, (Pregunta N° 3)..... | 181 |
| Cuadro 30: Encuesta, (Pregunta N° 4)..... | 183 |
| Cuadro 31: Encuesta, (Pregunta N° 5)..... | 184 |
| Cuadro 32: Encuesta, (Pregunta N° 6)..... | 186 |
| Cuadro 33: Encuesta, (Resumen) | 189 |
| Cuadro 34: Marco Normativo | 210 |
| Cuadro 35: Marco Comparado | 217 |
| Cuadro 36: Discusión Análisis Fuente Documental..... | 222 |
| Cuadro 37: Encuesta Categoría Mixta | 224 |
| Cuadro 38: Discusión Entrevista Semiestructurada de Profundidad-Entrevista a Expertos | 225 |

| | |
|--|-----|
| Cuadro 39: Discusión Marco Normativo | 234 |
| Cuadro 40: Discusión Marco Comparado | 235 |
| Cuadro 41: Diferencias laborales por régimen jurídico..... | 242 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----|
| Gráfico 1: Encuesta, Pregunta N° 1 | 178 |
| Gráfico 2: Encuesta, Pregunta N° 2 | 180 |
| Gráfico 3: Encuesta, Pregunta N° 3 | 182 |
| Gráfico 4: Encuesta, Pregunta N° 4 | 184 |
| Gráfico 5: Encuesta, Pregunta N° 5 | 186 |
| Gráfico 6: Encuesta, Pregunta N° 6 | 188 |
| Gráfico 7: Municipalidad Metropolitana de Lima, trabajadores que prestaron servicios el año 2010..... | 191 |
| Gráfico 8: Municipalidad Metropolitana de Lima, trabajadores que prestaron servicios el año 2011..... | 192 |
| Gráfico 9: Municipalidad Metropolitana de Lima, trabajadores que prestaron servicios el año 2010..... | 193 |
| Gráfico 10: Municipalidad Metropolitana de Lima, trabajadores que cesados servicios el año 2011..... | 194 |
| Gráfico 11: Municipalidad Metropolitana de Lima, trabajadores que cesados hasta la fecha de mayo de 2012 | 195 |
| Gráfico 12: Municipalidad Distrital de Carabayllo, trabajadores que laboran actualmente..... | 196 |
| Gráfico 13: Municipalidad Distrital de Comas, trabajadores que laboraron hasta el mes de mayo de 2012..... | 197 |
| Gráfico 14: Municipalidad Distrital de Comas, trabajadores cesados hasta el mes de mayo de 2012..... | 198 |
| Gráfico 15: Municipalidad Distrital de Comas, integrantes de sindicatos del régimen del DL. 276 | 200 |
| Gráfico 16: Municipalidad Distrital de Comas, integrantes de sindicatos del régimen del DL. 1057 | 201 |
| Gráfico 17: Municipalidad Distrital de Puente Piedra, trabajadores que laboran actualmente..... | 202 |
| Gráfico 18: Municipalidad Distrital de Puente Piedra, trabajadores que cesaron el 2011 | 203 |
| Gráfico 19: Municipalidad Distrital de Puente Piedra, trabajadores que laboran actualmente hasta el año de julio 2012 | 204 |
| Gráfico 20: Municipalidad Distrital de Puente Piedra, sindicatos..... | 205 |
| Gráfico 21: Municipalidad Distrital de Los Olivos, trabajadores que se encontraron laborando hasta el mes de mayo 2012 | 206 |
| Gráfico 22: Municipalidad Distrital de Los Olivos, cesados hasta el mes de abril del 2012. | 207 |
| Gráfico 23: Municipalidad Distrital de Los Olivos, trabajadores integrantes de sindicatos hasta el mes de mayo 2012 | 208 |

RESUMEN

La inadecuada regulación de la Contratación Administrativa de Servicios trae como consecuencia la vulneración del derecho a la igualdad de éstos, por lo que es necesario que se regule apropiadamente este régimen de contratación.

Es por lo expuesto, que la presente investigación pretende determinar los criterios que vulneran los derechos referida a determinados derechos fundamentales, constitucionales y laborales de los trabajadores que se someten al referido régimen, tales como la causa justificada del despido, el ejercicio efectivo al derecho a la sindicalización y a la huelga, y la desnaturalización del contrato de trabajo a quienes anteriormente estuvieron laborando bajo el Servicio No personalizado y pasaron a ser parte de la Contratación Administrativa de Servicios.

Para ello, emplearemos distintas técnicas de investigación como análisis de fuente documental, análisis normativo y análisis de derecho comparado con los convenios suscritos entre Perú y la Organización Internacional del Trabajo, asimismo, haremos uso de instrumentos como entrevistas, encuestas y análisis de recolección de datos de las diversas Municipalidades del Cono Norte y la Municipalidad Metropolitana de Lima, a fin de arribar con los criterios que limitarían la vulneración al derecho a la igualdad en el mencionado régimen.

Finalmente, el presente trabajo busca conseguir una mayor protección de los derechos laborales y constitucionales del trabajador dentro de la relación laboral.

Palabras Clave: Vulneración, igualdad, sindicalización, huelga, despido justificado y desnaturalización del contrato.

ABSTRACT

Inadequate regulation of the administrative service contracts brings how result the rape of the right to equality, so that, it's necessary to properly regular this regime of hiring.

Is for the exposed that, the present investigation pretend determine the judgments that rape the rights refered to constitutional rights of workers that are subject to that regime To those who previously were not laboring low "the non custom Services" and became part of the "administrative services contracts"

To do this, we use different research techniques as documentary source analysis, normative analysis and comparative law analysis with the agreements signed between Peru and the International Labour Organization, also will use tools such as interviews, surveys and data collection analysis the various municipalities of the Northern Cone and the Municipality of Lima in order to arrive to the criteria that would limit the violation of the right to equality in that regime.

Finally, the present investigation seeks to achieve greater protection of constitutional and legal rights of the worker in the employment relationship.

Keywords: Rape, equality, unionization, strike, justified dismissal and denaturation of the contract.

INTRODUCCIÓN

El Contrato Administrativo de Servicios, también llamado CAS (D.L. 1057), es una modalidad de contratación pública, privativa del Estado, que vincula dentro de una relación laboral a una entidad pública (Estado) con una persona natural (trabajador), la cual presta servicios de una manera no autónoma y subordinada.

Este régimen de contratación laboral vulnera derechos fundamentales tales como la igualdad de derechos que se encuentran plasmadas en nuestra Constitución Política y principios laborales que se encuentran regulados en nuestra norma laboral; con el fin de proteger a la parte más débil dentro de la relación laboral (el trabajador), al cual dejan en un estado de indefensión aquellas personas que se hallan bajo este régimen laboral.

Sin embargo el Tribunal Constitucional Peruano emitió la Sentencia N° 00002-2010-PI/TC, reconociendo el único derecho a los trabajadores que se encuentren dentro del régimen de contratación (CAS) el “Derecho a la Sindicalización y a la Huelga”, menoscabando otros derechos constitucionales y laborales que se encuentran reguladas en sus respectivas normas, aparentemente con la finalidad de garantizar una estabilidad económica del trabajador como consecuencia de su prestación de sus servicios a favor de su empleador.

Dentro del transcurso de este trabajo de investigación, analizaremos cual es el trasfondo de esta decisión por parte del TC, la Ley 29849 eliminación progresiva del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y las alternativas de solución que le daríamos para su mayor protección laboral.

El tema a tratar es plantear una propuesta que nos beneficie a todos, es decir, aquellos trabajadores que laboren bajo este régimen, con la finalidad que se les reconozca efectivamente sus derechos constitucionales y laborales, teniendo como base una estabilidad económica y normativa que pueda sostener el Estado.

Ahora si nos preguntamos ¿Cómo probaríamos que existe desigualdad con respecto a este régimen laboral frente a los demás regímenes laborales? es sencillo haremos una comparación aplicando el test de igualdad, es decir; haremos diferencias entre los regímenes laborales existentes y el Régimen CAS. También analizaremos si esta modalidad especial realmente cumple los requisitos esenciales para configurarse una relación laboral, las cuales son: la subordinación, prestación personal de servicios y la remuneración. No olvidemos que un trabajador CAS percibe un sueldo y se hallan bajo las órdenes de la entidad estatal. El Decreto Legislativo emitido deja al trabajador en un estado de indefensión, ya que, el solo labora con el fin de llevar a su hogar un sustento económico y satisfacer sus necesidades. Nos parece injusto que un trabajador CAS perciba en la mayoría de los casos un menor sueldo que uno de distinto régimen y no solo ello, que se le vulneren derechos, tales como la protección laboral; ya que él es pasible de despido arbitrario en cualquier momento y la legislación no previo un amparo contra el despido arbitrario. El fin de la creación del DL N° 1057 fue crear competitividad y productividad en el sector laboral público para aquellas personas que deseen trabajar para el Estado, sin embargo muy pocas veces los trabajadores CAS logran obtener una vacante de trabajo y los que laboran son despedidos sin ninguna clase de beneficio. Asimismo, solo se les reconoce el derecho del pago de indemnización por tres meses como máximo (esto es a partir de la promulgación de la Ley N° 29849, de la eliminación progresiva del Contrato Administrativo de Servicios, emitida el 06 de abril del 2012). El Estado no debe de olvidar que es él quien se encarga de velar que se respeten todos los derechos constitucionales, empero hace todo lo contrario crea leyes que vulneran derechos de la población. Somos de la convicción que al Régimen CAS deberían de reconocérseles todos sus derechos laborales, por tanto, Ley N° 29849 que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales; se creó con la finalidad de otorgarles unos cuantos derechos labores a los trabajadores CAS, sin embargo se obvian los más importantes como son el de la estabilidad laboral, y a través de este conjunto de normas se ampara el despido injustificado en contradicción con lo establecido el por las leyes laborales y la norma

constitucional, ya que consideramos muy poco el derecho de indemnización de tres meses como máximo.

Para tener un mayor conocimiento del problema, el presente proyecto estará dividido en tres capítulos, que brevemente veremos a continuación:

En el Primer Capítulo denominado “Problema de Investigación”, encontramos el problema general y problemas específicos que suscitan en torno al tema, nuestros objetivos, la justificación la cual comprenderá un análisis desde el punto de vista económico, normativo y profesional. Asimismo, en el “Marco Metodológico”, encontramos las herramientas metodológicas que permiten el desarrollo secuencial del presente proyecto de tesis, de paradigma cualitativo-cuantitativo, método descriptivo e inductivo, hipótesis generales y específicas, indicadores, población, matrices de operacionalización, etc.

Respecto al Segundo Capítulo “Marco Teórico y Conceptual”, realizaremos el desarrollo histórico, la demanda de inconstitucionalidad del DL. N° 1057, el aspecto constitucional, dignidad, igualdad, vulnerabilidad, test de igualdad y Contrato Administrativo de Servicios, etc.; lo cual demostraría que en verdad existe un estado de desigualdad frente a un trabajador CAS ante los otros regímenes laborales. Finalmente expondremos y analizaremos los pronunciamientos judiciales del Tribunal Constitucional y de las Salas Constitucionales y Social de la Corte Suprema; y realizaremos una comparación con los convenios suscritos con la OIT.

En nuestro tercer capítulo, denominado “Resultados de la investigación”, se desarrollara el análisis de la fuente documental, entrevistas de profundidad, encuestas, marco normativo, marco comparado, prueba de hipótesis, discusión y conclusiones; lo cual nos ayudará a comprender en la practica el estado de indefensión al que se encuentran sometidos los trabajadores CAS.

El objetivo de este trabajo de investigación fue demostrar la desigualdad que sufren los trabajadores CAS, frente a los otros regímenes laborales en nuestro

país, es evidente el trato que se les dan, puesto que crean un régimen laboral que recorta derechos a los trabajadores que hacen exactamente lo mismo que aquellos que laboran bajo los regímenes DL. N° 728 y DL. N° 276, solo demuestra el abuso del derecho por parte del Estado al constituirse como Empleador. Consideramos que son cinco los puntos más importantes los cuales abarca nuestro trabajo de investigación. El primero de ellos, referido al tema de la inestabilidad laboral de los trabajadores CAS, puesto que al hallarse en una incertidumbre quedan expeditos a ser rescindidos de su contrato laboral en cualquier momento. El segundo, sería el ejercicio efectivo al derecho a la sindicalización y a la huelga, ya que, al ser el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de corta duración, los trabajadores CAS, tendrían temor de integrar un sindicato ya que están inmersos a una constante renovación de contrato y al no haber una protección adecuada frente al despido injustificado, ello se prestaría para arbitrariedades. El tercer punto, trata sobre la dependencia de los trabajadores CAS, frente a su entidad empleadora, específicamente el tema abarca el régimen tributario al que se hallan estos trabajadores, los cuales son considerados de cuarta categoría para efectos tributarios, sin embargo, deberían de estar dentro de la quinta categoría. El cuarto punto, trata sobre la desnaturalización de los contratos CAS, al hallarse anteriormente bajo los lineamientos del Servicio No Personalizado (SNP), ya que, se presentan casos de trabajadores SNP que laboraron durante muchos años y son pasados al régimen CAS, ellos tendrían derecho a la desnaturalización de su contrato, ya que, durante mucho tiempo mantuvieron una relación laboral. El quinto punto, es el más importante a nuestro criterio trata sobre la aplicación del derecho a la igualdad frente a los otros regímenes laborales, si los trabajadores CAS al igual que los otros trabajadores de otros regímenes laborales realizan las mismas labores no deben de desconocerse sus derechos labores. Creemos, que la base de la paz y armonía dentro de nuestro ordenamiento jurídico es el cumplimiento de las leyes, en este caso en específico que se respeten los convenios suscritos ante la OIT, las normas laborales y constitucionales a quienes se encuentran en un estado de indefensión dentro de nuestro Estado.